

”Jag är trygg”

Del 1, Föreskrifter och risker

Utbildningen ”Jag är Trygg” togs fram 1993, men utvecklas löpande efter ny kunskapsinhämtning och förändringar i samhället. Vi genomför utbildningar runt om i södra Sverige, men vi är lokaliserade i Linköping.

Jag är trygg är en del i det kontinuerliga trygghetsarbetet på jobbet. Det innebär att du och din arbetsgrupp bör arbeta med frågan ”*vad kan jag fundera på och göra i detta ämne för att öka min trygghet. Och även vad gruppen behöver göra*”.



Vad är hot eller våld för dig.

Hot och våld i arbetet är tyvärr sådant som händer även om vi inte vill. Så därför ingår hot och våld i det Systematiska Arbetsmiljöarbetet (se AFS 2001:1). Vilket innebär att hot och våld är ett kontinuerligt arbete, där ansvaret finns hos arbetsgivaren men även hos arbetstagaren.

Arbetsgivarens ansvar är reglerat i Arbetsmiljölagen samt i Arbetsmiljöverkets AFS-skrifter:

Från och med 2025-01-01 är föreskrifterna om hot och våld sammansatta i AFS 2023:2. Men när det gäller hot och våld är det ändå bra att läsa de äldre då det finns mer nyttig text i dessa.

- AFS 1993:2 ”Våld och hot i arbetsmiljön”,
- AFS 2015:4 ”Organisatorisk och social arbetsmiljö
- AFS 1999:7 ”Första hjälpen och krisstöd”
- AFS 1982:3 ”Ensamarbete”
- AFS 1990:18 ”Omvårdnadsarbete i enskilt hem”

Vilka insatser det innebär att arbeta med hot och våld i arbetslivet skiljer sig från arbetsplats till arbetsplats och vad som redan är gjort. Det är viktigt att trygghetsarbetet bedrivs både av arbetsledning som arbetstagare. Om delar av trygghetsarbetet delegeras, så är det viktigt att resurser och befogenheter verkligen följer det ansvar som delegeras.

Det ska finnas ett handlingsprogram för hot och våld som är anpassat till respektive arbetsplats. Handlingsprogrammet ska även uppdateras och personalen ska känna till det. *Har ni gått igenom ert handlingsprogram?*

Riskbedömning

Vad är det som kan hända hos oss? För att veta vilken typ av säkerhet som behövs på arbetsplatsen, så behöver ni göra en riskbedömning. Ni kan göra en riskbedömning på flera olika sätt men det viktigaste är att göra det och göra det kontinuerligt. Riskbedömning bör finnas med i det dagliga arbetet och på olika arbetsplatsmöten. En riskbedömning ska också göras när förutsättningarna på arbetet förändras. Det kan vara förändringar i klienter, brukare, kunder, samhällsklimatet mm. Det gäller också vid förändringar i arbetsstyrkan, arbetsledning, lokaler mm.

Riskbedömning kan genomföras på tre nivåer.

1. När det startar en ny verksamhet eller vid förändringar i verksamheten bör personal från flera olika delar av verksamheten tillsammans göra en riskbedömning med utgångspunkt från erfarenhet, inträffade skador och tillbud.

Riskbedömning är ett stort begrepp som kan delas in i fyra olika steg. 1) Riskinventering som handlar om att ta reda på vilka risker vi har i vår verksamhet. Den kan delas in i riskfaktorer (riskgrupper) och risksituationer (ju mer specifik situation, ju bättre åtgärder). 2) Efter inventering gäller det att värdera riskerna enligt er uppsatta mall. Alltså vad blir konsekvenserna om det inträffar och hur troligt är det att det inträffar/sannolikhet. Värdena från kartläggningen överförs till en matris som visar i vilken ordning riskerna ska prioriteras. Med begreppet MTO, människan, tekniken och organisationen är det lättare att vilka delar i verksamheten som påverkar att en risk blir mer än en risk. 3) Själva anledningen till en riskbedömning är att ta fram rätt åtgärder så det förhoppningsvis inte ska hända (skadeförhindra) eller begränsa skadan om den ändå inträffar (skadebegränsa). 4) Slutligen ska även åtgärderna utvärderas för att se att de lätt till önskat resultat. Om inte är det dags att göra om riskbedömningen.

2. Det mest kopplade till "Hot och våld" är att använda de frågor som finns i den äldre AFS 1993:2, Hot och våld i arbetslivet, som är ett underlag för en lite enklare riskbedömning inom arbetsgruppen. *Dessa frågor bör finnas med på arbetsplatsmöten, planeringar mm.*

- Var och när finns direkta risker för våld eller hot om våld?
- Har våld eller hot förekommit?
- På vilka platser har våld eller hot om våld inträffat?
- I vilka sammanhang har våld eller hot om våld inträffat?
- Vid vilken tid på dygnet?
- Hur uppstod situationen?
- Hur ser bemanning och personalsammansättning ut?
- Förekommer ensamarbete?
- Finns beredskap för att klara akuta krissituationer, t.ex. hot, överfall, rån m.m.?

3. Den enklaste nivån har vi när personalen faktiskt tänker till lite själv när de går in i ett rum eller i ett möte med en person. Den intuitiva känslan är viktig och "riktig" om man också reagerar på den.

Vilka risksituationer (ju mer preciserade, ju lättare att göra åtgärder) finns hos er?

Tillbudsrapport

Som underlag för en riskbedömning i befintliga verksamheter och även i frågan i AFS 1993:2 "Har våld eller våld förekommit?" så är det bra att det finns om en rapport på inträffade incidenter, alltså arbetsskadeanmälan eller tillbudsrapport är skriven.

Vi ska då först förklara begreppet tillbud. Ett tillbud är "oönskade händelser på arbetsplatsen som skulle kunna leda till ohälsa eller olyckor". Exempelvis att någon kastar något men missar är ett tillbud och ska rapporteras. Även hot som inte blir mer än hot är i grund ett tillbud. Arbetsmiljöverket har i en rapport skrivit att ett olycksfall ofta föregås av ett antal tillbud, med liknande förutsättningar. Så att skriva och analysera tillbud ger stor chans till att minska arbetsskador.

Tyvärr så höjer man så att säga ribban efter hand och tillåter därför mer och mer. I en personalgrupp som uppfattar även varje situation olika beroende på egen erfarenhet. Men det är viktigt att alla tillbud rapporteras. Man kan säga att är det inte nerskrivet, så finns det inte. *Så vad är ett tillbud i er verksamhet? Skriver ni tillbud eller tänker ni att det "ingår i arbetet"?*

I ett Systematiskt Skadeförebyggande arbete ges riktlinjer hur ett tillbud eller arbetsskada ska hanteras. När en tillbuds- eller skaderapport är inlämnad så ska det ske en återkoppling till den som varit utsatt och hon/han ska tillsammans med arbetsledning göra en analys av händelsen. Utifrån analysen så är nästa steg att åtgärda de brister som det går att göra något åt omgående. Om det inte går att göra något omgående så ska det läggas en handlingsplan för långsiktiga åtgärder, sedan ska dessa åtgärder följs upp och handlingsplanen eventuellt justeras, fram tills riskerna är åtgärdade.

Det är viktigt att tillbudsanmälan är enkel att fylla i och lättåtkomlig. Tillbud skrivs ofta in i intranätet. Och eftersom vi troligen befinner oss på annan plats än vid datorn så därför är det viktigt att memorera det som hänt med några enkla anteckningar. Arbetsmiljöverket har en hjälp i "Rapportera tillbuden" (ADI 307) som är bra att lämna ut till de anställda att ha med sig.

Arbetsskador och allvarliga hot kan anmälas på <https://anmalarbetsskada.se/>.

Detta är del 1 i min sammanfattning av utbildningen "Jag är trygg" som riktar sig till arbetsplatser där personalen kan möta aggressiva människor. Sammanfattningen innehåller 4 delar med delarna före, under och efter en incident.

Del 1 Föreskrifter och risker.

Del 2 Förebygga, är det som vi som personal kan göra innan aggressionen

Del 3 Under, är det vi gör när det uppstått en aggression.

Del 4, Efter, hur vi tar hand av personal som drabbats i en situation

Hoppas detta ger er några idéer hur man kan jobba med att hantera hot och våld i arbetslivet. Se kedjan som en helhet före, under och efter. Alla delar är viktiga eftersom ingen kan garantera när en situation upphör. Oftast hanteras situationen i ett tidigt skede, men det finns alltid en risk att den trappas upp. All personal uppfattar en situation olika och berörs olika.

Tre grundteser i Hantera hot och våld

- Var förberedd, inte misstänksam.
- Ju bättre vi kan förebygga, ju mindre är risken att komma i en hotsituation. Ju bättre vi undviker en hotsituation, ju mindre är risken att vi kommer i en handgriplig situation.
- Att låta människan tänka igenom olika risksituationer, diskutera dessa och pröva ett agerande. Innebär att hjärnan har upplevt situationen innan den inträffar. Detta ger en större trygghet och ett bättre agerande.